

## СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Педченко Г.П., к.е.н., доцент

Власюк Ю.О., к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень добробуту громадян, які працюють, в тому числі в підприємницькій сфері. Зниження рівня доходів населення спричиняє скорочення їхнього платоспроможного попиту, що впливає на зменшення обсягів виробництва. В умовах кризи роботодавці не мають змоги підвищувати, а іноді й виплачувати заробітну плату. У підприємницькій сфері відбувається суттєве скорочення кількості найманих працівників, загострюються диспропорції між розвитком наукоємних виробництв та примітивізацією економічної структури, спостерігається деградація певних галузей.

За сучасних умов підприємництво може вирішити певні проблеми економічної стабілізації та соціального розвитку суспільства. Адже як невід'ємний фактор ринкової економіки воно виконує низку функцій, зокрема – створення нових економічно доцільних робочих місць у легальному секторі економіки, що здійснює позитивний вплив на розвиток продуктивної зайнятості населення і зниження рівня безробіття.

За останні п'ять років чисельність зайнятого населення в Україні скоротилася до 16,3 млн. осіб, тобто майже на 4 млн. осіб. У тому числі майже на 2 млн. осіб скоротилася кількість зайнятих у підприємстві, котра, як правило, складає не менше половини зайнятого населення країни.

Основним джерелом доходів громадян в Україні є заробітна плата. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. У структурі доходів населення України частка заробітної плати коливається у межах 39-40,8%. Тому правильна організація системи регулювання оплати праці є важливим інструментом забезпечення добробуту громадян.

У світі сформовано три типи регуляторної політики у сфері доходів і заробітної плати, які використовуються і в Україні, зокрема: контроль за інфляцією за допомогою податків і фіскальних заходів; державне регулювання доходів; політика тристоронньої співпраці. Прожитковий мінімум є показником мінімального складу і структури споживання матеріальних благ і послуг, які є необхідними для збереження здоров'я людини і забезпечення її життєдіяльності. Цей соціальний стандарт використовується насамперед для обґрунтування мінімального рівня оплати праці.

Серед країн світу мінімальна зарплата різниться відповідно до розвитку економіки. Найгірші соціальні гарантії в Уганді, Бурунді, Сьєрра-Леоне, М'янмі (Бірма) та Кубі, адже мінімальна зарплата в цих країнах менше 10\$. Найкраще за гарантованою оплатою праці відчують себе громадяни Норвегії, Австралії, Люксембургу, Монако, Сан-Марино, Нової Зеландії та Бельгії, де мінімальна місячна оплата праці законодавчо закріплена на позначці не менше 2 тис. дол. В Україні в 2017 році її рівень становить близько 123 \$.

З одного боку в Україні поступово спостерігається все більший відрив середньомісячної заробітної плати від прожиткового мінімуму, що є досить позитивним явищем, адже, на перший погляд, свідчить, що працюючий громадянин має змогу забезпечити себе необхідним набором продуктів та послуг, а також частину коштів витратити на заощадження або інші товари та послуги, які не належать до вкрай необхідних для життя та існування. З іншого боку, середній розмір оплати праці в підприємстві стабільно є нижчим за середньоукраїнський. До того ж, прожитковий мінімум – це не єдиний соціальний стандарт, який необхідно враховувати при визначенні рівня добробуту громадян.

Важливим показником є співвідношення мінімальної і середньомісячної зарплати. У розвинутих країнах це співвідношення іноді називають індексом Кейтса (Kaitz index). Чим більший цей індекс, тим сильнішим є вплив МЗП на розподіл доходів у країні. У 2013 році співвідношення МЗП і середньої зарплати становило 37,9 % і протягом 5 років дане співвідношення знизилося до 32,8 % у 2016 р. При цьому, за прийнятими стандартами мінімальна заробітна плата має становити не менше 45–50% фактичного розміру середньої заробітної плати.

В Україні спостерігається явна міжгалузева диференціація в рівнях оплати праці. На тлі істотно вищої за середньоукраїнський рівень заробітної плати у сферах, наприклад, авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, інформації та телекомунікації рівень оплати праці в галузях сільського, лісового та рибного господарства, будівництва, тимчасового розміщування й організації харчування, освіти, охорони здоров'я та надання інших видів послуг жодного разу за досліджуваний період не сягнули середнього по країні рівня заробітної плати.

Збільшення рівня заробітної плати у 1,5-2 рази протягом останніх 5 років майже у всіх сферах економіки, навряд чи свідчить про однозначне збільшення рівня добробуту населення, оскільки офіційна статистика показує зростання номінального рівня оплати праці.

Номінальна і реальна заробітна плата не завжди змінюються в одному і тому самому напрямі. Номінальна заробітна плата може підвищитись, а реальна заробітна плата в той же час – знизитись, якщо

ціни на товари і послуги зростали швидше, ніж номінальна заробітна плата. Така ситуація характерна і для України (рис. 3). Зниження темпів зростання реальної заробітної плати – негативна тенденція, яка призводить до стагнації, погіршення рівня життя.

Інтерес роботодавців до ефективного використання персоналу зумовлений, насамперед, наявністю витрат на його утримання і прагненням максимізувати їх віддачу. Ефективність використання трудового ресурсу, тобто ефективність роботи персоналу, полягає в досягненні суб'єктом господарювання максимальних результатів при використанні наявної кількості працівників певних професій, кваліфікацій тощо. Порівнюючи результативні показники діяльності працівників з витратами на їх утримання та аналізуючи їх динаміку, можна оцінити ефективність витрат на персонал. Ефективність використання трудового ресурсу, тобто ефективність роботи персоналу, полягає в досягненні підприємством максимальних результатів при використанні наявної кількості працівників певних професій, кваліфікацій тощо. З цією метою рекомендується розрахувати вартість виготовленої продукції на одиницю загальних витрат на персонал.

Аналіз ефективності витрат на персонал в підприємстві за 5 років показав, що віддача на них щороку зростає. Так, на тлі підвищення витрат на персонал в розрахунку на 1 зайнятого у підприємницькій сфері на 12,6 тис. грн. (на 44,2%) обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання в розрахунку на 1 зайнятого збільшився на 163,5 тис. грн. (на 38,1%), таким чином, на віддача продукції підприємництва на кожну гривну, витрачену на персонал, зросла з 11,4 до 14,4 грн. (на 27 %).

Оцінити вплив підвищення заробітної плати на зайнятість та добробут населення дуже складно, тому що досить складним представляється прогнозування поведінки тіньового сектору, який є дуже великим в Україні. В якості інструментів скорочення витрат на оплату праці підприємці нерідко використовують наступні заходи:

переведення працівників на часткову зайнятість, як справжню, так і «умовну», з фактичною повною зайнятістю при формальному зниженні навантаження. Від такої стратегії не очікується втрат доходів населення та надходжень до бюджету суб'єкта підприємництва. Однак тривалий і масовий перехід навряд чи буде можливим з огляду на питання, які можуть виникнути в органів контролю;

збільшення частки працівників у неоплачуваних адміністративних відпустках. У випадку стрімкого підвищення мінімальної заробітної плати та недостатнього попиту, але при очікуванні збільшення попиту в найближчій перспективі, це може дати можливість бізнесу знайти кошти на збільшення оплати праці, але може призвести до певних втрат втрати як доходів, так і бюджету від

цієї категорії працівників;

переведення зайнятості працівників в неформальну, коли можна очікувати втрати бюджету, збільшення безробіття, необхідності збільшити видатки Державної служби зайнятості.

Для зменшення перебування заробітної плати у тіні, перш за все необхідно мотивувати та стимулювати роботодавців до офіційного найму працівників та відображення реально виплачуваної заробітної плати. Їхні втрати від перебування у нелегальному секторі економіки мають бути значно вищими, ніж у легальному.

Мінімальна заробітна плата має використовуватися як інструмент забезпечення належного рівня соціального захисту найменш оплачуваних працівників, а не як метод детінізації оплати праці. Її необхідно застосовувати по-різному в різних галузях економіки і прописувати його дію перш за все у колективних та індивідуальних договорах, що дозволить державі оперативно реагувати та вносити корективи у регулювання оплати праці по галузях, при цьому не змінюючи ситуації в інших галузях.

## **ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Сахно Л.А.,** к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

Обліково-аналітичне забезпечення сталого розвитку підприємства передбачає реалізацію таких функцій, як облік, аналіз і аудит. Ефективність обліково-аналітичної системи залежить, насамперед, від урахування специфіки діяльності підприємства. І оскільки в основі обліково-аналітичної системи лежить системний підхід, що дозволяє розглядати підприємство як складний об'єкт, що складається з низки підсистем, то і обліково-аналітична система на підприємстві повинна складатися з ряду підсистем. У загальному вигляді в обліково-аналітичній системі виділені наступні підсистеми: інформаційного забезпечення, облікова, аналітична і підсистема аудиту. Всі елементи підсистем мають різні цілі, завдання, об'єкти, методи, призначені для різних користувачів інформації. Однак важливою рисою, котра їх об'єднує, є те, що їхня інформація використовується для прийняття рішень на підприємстві. Дослідження принципів формування обліково-аналітичних систем, викладених у працях різних авторів, дозволили виділити наступні:

- виявлення інформаційних потреб і способів найбільш ефективного їх задоволення;
- об'єктивності відображення процесів виробництва, обігу, розподілу та споживання, використання природних, трудових,